

Une promesse d'embauche en CDI (non respectée)

Par **Alicia123**, le **30/06/2015** à **15:12**

Bonjour,

Lors d'un entretien, une entreprise m'a proposé un travail en CDI, en me disant que cela commençait 30 jours plus tard. J'accepte, et elle me donne un ordinateur de la boîte, avec un livret explicatif, pour que je passe le mois à me former sur ce logiciel tout à fait nouveau pour moi.

Or, un mois après, l'entreprise refuse de me faire signer le CDI, et ne me propose qu'un CDD. Je viens de voir que j'aurais dû demander une promesse d'embauche le jour où on m'a donné l'ordinateur. Je n'ai aucune preuve de cette promesse orale; j'ai juste un mail du patron (ce mail prouve seulement que je suis bien en possession de l'ordinateur avec le logiciel).

Je n'ai évidemment pas été payé pour le fait de me former chez moi sur le logiciel.

Est-ce que prêter un ordinateur signifie contrat de travail implicite (en CDI, donc) ? Que dit le code du travail à ce niveau là ?

Merci beaucoup à ceux qui prendront le temps de me répondre !

Je ne veux pas trop en dire pour que l'entreprise ne se reconnaisse pas, j'espère que ce que je dis suffit pour vous faire un avis.

Par **Visiteur**, le **30/06/2015** à **16:21**

Bonjour,

je pense que ce genre de promesse orale n'a aucune valeur... L'ordi prêté ne démontre pas grand chose non plus... surtout pas la promesse d'un CDI ! Soit vous acceptez le CDD soit...

Par **Alicia123**, le **30/06/2015** à **17:59**

Bonjour,

D'accord, merci d'avoir répondu...

Par **P.M.**, le **30/06/2015** à **18:47**

Bonjour,

Vous aurez beaucoup de mal en effet à prouver que le prêt de l'ordinateur avait pour but de vous former et constituait une embauche, en revanche, si le CDD a pour objet ou pour effet de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, vous pourriez demander sa requalification en CDI...

Par **Alicia123**, le **30/06/2015** à **20:23**

Merci pmtedforum !

Puis-je vous poser une autre question ?

Est-ce que la qualification "augmentation temporaire d'activité" est suffisante, ou est-ce que cela reste trop imprécis (en fait, il s'agit clairement et explicitement d'un remplacement d'un départ, d'où la promesse de CDI, mais l'employeur n'a pas mis la vraie cause sur le contrat de travail, de façon à justifier un CDD).

Autrement dit, pour demander une requalification aux prud'hommes, est-ce qu'en cas d'imprécision sur le contrat de travail, c'est à moi de prouver que j'ai travaillé sur des éléments rentrants dans l'activité normale de l'entreprise, ou est-ce que c'est à eux de prouver qu'ils ont eu une (pseudo) surcharge d'activité ? Je trouve des textes disant que c'est à l'employeur de prouver, mais des jurisprudences qui sous entendent l'inverse.

Cordialement

Par **P.M.**, le **01/07/2015** à **08:34**

Bonjour,

Si l'augmentation temporaire d'activité n'est pas mieux définie, le motif paraît insuffisant et cela suffirait vraisemblablement pour faire requalifier le CDD...

Vous pourriez par ailleurs demander la production du livre des entrées et sorties du Personnel si le départ de la Personne que vous remplacez coïncide avec votre embauche en CDD...

C'est normalement à l'employeur de prouver la réalité du motif mais il vaut mieux avoir des éléments à opposer...

Par **Alicia123**, le **03/07/2015** à **16:50**

Bonjour,

Merci beaucoup pour ces informations !